
Vergaderjaar 2023 – 2024

35 673 Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)

M **MOTIE VAN HET LID PETERSEN C.S.**
Voorgesteld 12 maart 2024

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat volgens de Raad van State en het ATR niet duidelijk wordt of en hoe het opstellen van de in dit wetsvoorstel beoogde werkwijze leidt tot meer kennis en een beter bewustzijn bij werkgevers, en vervolgens tot niet-discriminatoir handelen, en dat de uitvoerbaarheid voor werkgevers niet is vastgesteld;

overwegende dat discriminatie (onder meer op basis van etnische achtergrond, leeftijd, geslacht, of lichamelijke beperkingen) overal – en dus ook bij werving en selectie – moet worden uitgebannen, en dat de intentie en doelstelling van het wetsvoorstel dit onderschrijven;

overwegende dat bij gebreke van empirisch materiaal geen proef of pilot is uitgevoerd om de redenering van het wetsvoorstel in de praktijk te toetsen, dat derhalve niet duidelijk is of en hoe het opstellen van de in het wetsvoorstel voorgeschreven werkwijze leidt tot meer kennis en een beter bewustzijn, en vervolgens tot niet-discriminatoir handelen, en dat derhalve empirische onderbouwing noodzakelijk is;

overwegende dat veel werkgevers niet beschikken over een werkwijze, dat zij deze moeten opstellen en maatregelen in kaart moeten brengen, dat zij hiervoor inzicht nodig hebben in de mechanismen die gangbaar zijn om discriminatie tegen te gaan, dat deze volgens de toelichting bij het wetsvoorstel zijn in te delen in de categorieën objectiveren en structureren, individualiseren en vermijden van associaties, dat deze werkwijze en maatregelen bovendien moeten voldoen aan de stand der wetenschap en professionele dienstverlening (en de veranderingen daarin), en dat dit niet alleen veel gevraagd is van werkgevers, maar in veel gevallen ook niet proportioneel is;

overwegende dat een adequate en representatieve praktijkproef voor verschillende segmenten werkgevers (conform de matrix groot en klein, commercieel en niet commercieel) inzicht kan geven in de effectiviteit van het wetsvoorstel, in de administratieve lasten voor elk van deze segmenten werkgevers, en in de verhouding tussen de effectiviteit van het wetsvoorstel enerzijds en de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel anderzijds, en dat een (door de minister in haar brief genoemde) onafhankelijke onderzoekspartij op basis van een praktijkproef een gezaghebbend oordeel kan hebben over de verhouding tussen effectiviteit en uitvoerbaarheid van dit wetsvoorstel;

verzoekt de regering om conform het advies van het ATR eerst een praktijkproef zoals hierboven beschreven uit te voeren en een gezaghebbende onafhankelijke onderzoekspartij hierover een oordeel te laten geven, alvorens de Kamer dit wetsvoorstel in stemming brengt,

en gaat over tot de orde van de dag.

Petersen
Huizinga-Heringa